

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk selalu siap berkompetisi menghadapi persaingan global yang terus berkembang. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang dapat menunjang bisnis perusahaan. Kunci keberhasilan pada pencapaian yang menjadi target perusahaan salah satunya terletak pada sumber daya manusia (Saeka dan Suana, 2016). Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Terlebih bagi sebuah perusahaan yang menawarkan jasa. Cascio (2008) menegaskan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan.

Setiap perusahaan sangat mengandalkan dan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang ideal guna membangun perusahaannya agar dapat terus berkembang menjadi perusahaan yang lebih baik dan menonjol dibandingkan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama. Dengan adanya SDM yang memadai membuat perusahaan tersebut mampu bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu menyeleksi dengan ketat untuk setiap sumber daya manusia yang ingin masuk ke dalam perusahaan itu. Seleksi yang ketat membuat setiap sumber daya manusia

ingin meningkatkan kemampuan dirinya dan mencari perusahaan yang lebih baik daripada yang sebelumnya (Dewi, 2013).

Sejalan dengan uraian tersebut di atas PT. X merupakan perusahaan *joint venture* antara XD Group China (Perusahaan BUMN China saham 51%) dengan Central Cipta Murdaya (CCM saham 49%) PT. X didirikan pada tahun 2012 dan meliputi area seluas 81.406 m. Kapasitas produksi tahunan lebih dari 10.500MVA. Ruang lingkup usaha tahap pertama memproduksi berbagai jenis transformator tenaga terbesar di Asia Tenggara. Pabrik tersebut memproduksi beragam jenis transformator dari 70 kV hingga 500 kV termasuk layanan penjualan perbaikan dan purna jual. Sedangkan di tahap selanjutnya, akan memproduksi Gas *Insulated Switchgear* (GIS). Beroperasinya pabrik PT. X diharapkan dapat berkontribusi dalam transmisi dan distribusi tenaga listrik. Dengan kemampuan industri nasional dalam memproduksi komponen, mulai dari trafo, transmisi hingga kabel, maka kebutuhan penunjang untuk program pembangkit listrik 35.000 Mega Watt yang diikuti dengan program transmisi 46.000 kilometer diharapkan bisa sepenuhnya diproduksi di dalam negeri. XD Group China merupakan salah satu teknik dan manufaktur listrik terbesar dari berbagai set peralatan transmisi dan distribusi AC/DC tegangan tinggi dan ultra tinggi serta dalam tahap penelitian, pengembangan, perdagangan dan jasa keuangan di bidang ini XD Group China mendedikasikan dirinya untuk meneliti, mengembangkan dan memproduksi peralatan transmisi dan distribusi AC/DC tegangan tinggi dan ultra tinggi. Dengan teknologi desain yang canggih dan *up to date*, tim *professional* yang berpengalaman, fasilitas terbaik di dunia, sistem pengelolaan ketat dan efisiensi

serta metodologi pengukuran dan pengujian berkelas, telah berkembang menjadi kelompok terdepan di bidang ini XD *Group* China menyediakan rangkaian lengkap produk dengan teknologi dan layanan baru dan inovatif untuk pasar global di bidang transmisi dan distribusi listrik. (Kemenperin, 2017). Penulis tertarik memilih perusahaan trafo ini karena memiliki visi dan misi yang sangat mulia yaitu untuk menerangi seluruh dunia, bahkan sudah memiliki *customer* tetap seperti PLN, sekali pun begitu melihat fenomena yang masih terjadi di dalam perusahaan tersebut adalah intensi *turnover* pada karyawan.

Menurut Effendi (2002) karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Karyawan yang memberikan keahliannya untuk kemajuan perusahaan tentu menuntut perbaikan dan peningkatan kualitas hidup serta diberi peluang untuk maju dan berkembang dalam kariernya. Setiap orang maupun karyawan pada dasarnya mempunyai keinginan dan keyakinan pada suatu saat nanti akan mencapai apa yang dicita-citakannya. Posisi operator *manufacturing* diperusahaan yang bergerak dibidang industri memiliki salah satu bagian proses penting, yaitu produksi. Dalam proses produksi ini, berbagai elemen di dalamnya sangat saling berkaitan, termasuk antara manusia dengan mesin. Penggunaan mesin pada kegiatan produksi tentu hal yang mutlak dibutuhkan apalagi bagi industri menengah dan besar. Berkaitan dengan penggunaan mesin tersebut, peranan manusia tetap dibutuhkan sebagai pengendaliannya. (Transkerja 2014). Sumber Daya Manusia yang memegang kendali mesin pada kegiatan produksi inilah yang disebut sebagai operator produksi atau bisa juga disebut operator mesin. Operator produksi dianggap sebagai posisi

vital dalam menentukan produktivitas perusahaan. Hal tersebut tak terlepas dari pekerjaannya yang menangani semua kerja produksi dari mulai penyiapan material produksi hingga prosesnya. Tak heran jika biasanya posisi ini membutuhkan banyak pekerja bahkan menjadi yang terbanyak dalam sebuah perusahaan industri. (Transkerja 2014). Industri manufaktur menjadi industri yang tergolong cepat dalam hal produksi, sehingga karyawan dituntut untuk dapat memenuhi dan menyelesaikan beban kerja yang sudah menjadi tugas-tugasnya (Careernews, 2013). Oleh karena itu maka penulis tertarik memilih karyawan produksi dalam penelitian ini sebagai timbulnya fenomena di atas terkait intensi *turnover* pada karyawan.

Industri manufaktur harus memperhatikan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) diperusahaan sehingga dapat terus bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis dan memaksimalkan potensi yang ada. Karyawan selalu berada digaris depan dalam setiap perusahaan manufaktur. Tidak dapat di pungkiri, bahwa salah satu kunci keberhasilan perusahaan manufaktur adalah pengelolaan tenaga kerja yang dimiliki. Divisi HRD diminta untuk selalu tanggap dan cepat dalam merespon keluhan karyawan. Dengan segala keterbukaan informasi, seharusnya target perusahaan dapat tumbuh seiring dengan pemenuhan hak karyawan sehingga tercapai kepuasan kerja. Karyawan yang semakin paham akan hak-haknya menjadi lebih berani untuk meminta fasilitas kepada perusahaan. Karyawan merasa ingin diperlakukan adil, konsisten, dan transparan. Divisi HRD harus paham alasan karyawannya ketika ada yang merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya. Sebab, dari sinilah mulanya muncul rasa ketidakadilan sehingga berpengaruh pada

produktivitas kerja karyawan. Namun pada kenyataannya, setiap pekerjaan memiliki tingkat kesulitan berbeda yang dirasakan oleh karyawan, ada suatu hal terjadi di mana kinerja perusahaan telah membaik dapat rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku yang dilakukan karyawan (Adi & Ratnasari, 2015). Permasalahan seperti inilah yang terkadang menimbulkan konflik dari antar karyawan maupun dengan atasan, mengganggu kesehatan, baik fisik maupun emosional, sehingga dapat meningkatkan absen kerja pada karyawan dan karyawan sering membayangkan mendapatkan pekerjaan yang lebih dari pekerjaan saat ini, sehingga timbulah percakapan antar karyawan dari perusahaan lain yang membuat karyawan merasa mendapat tawaran pekerjaan baru dari rekan kerja lain tersebut. Hal ini terjadi karena adanya ketidakcocokan antara kepribadian yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, ketidakcocokan dapat terjadi ketika karyawan merasa bahwa rekan-rekan kerjanya tidak sesuai dengan apa yang ia harapkan. Ketidakcocokan tersebut secara tidak langsung berpengaruh terhadap psikologis karyawan. (Robbins 2001). Hal inilah yang sering dirasakan karyawan ketika merasa pekerjaan yang dilakukan berat dan menguras tenaga, maka karyawan memikirkan untuk keluar atau pindah bekerja di perusahaan lain. Perilaku yang dapat menimbulkan adanya keputusan karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaannya disebut dengan intensi *turnover* (Adi & Ratnasari, 2015).

Intensi *turnover* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut

akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana, 2000). Keberhasilan suatu perusahaan selain karena memiliki karyawan yang dibutuhkan perusahaan juga dipengaruhi antara lain oleh *turnover*. Oleh karena itu *turnover* menjadi salah satu masalah besar bagi manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Harnoto (2002) mengemukakan bahwa intensi *turnover* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Adapun aspek-aspek karyawan intensi *turnover* menurut Harnoto (2002) yaitu absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja, meningkatnya protes terhadap atasan dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Hal ini didukung oleh penelitian Sari (2018) bahwa ketika karyawan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan aspek-aspek *turnover intention* maka adanya indikasi *turnover intention* pada diri karyawan.

Berdasarkan data yang didapatkan mengenai efek negatif dan kerugian yang muncul akibat *turnover*, tercatat bahwa fenomena Di Indonesia perkiraan peningkatan *turnover* dihasilkan dari studi oleh *Hay Group* bekerja sama dengan *Centre for Economics and Business Research* seperti dilansir *Top Career Magazine* (2013). Studi tersebut memperkirakan jumlah karyawan yang akan berhenti pada tahun 2014 dapat mencapai 161,7 juta atau meningkat 12,9% bila dibandingkan dengan tahun 2012, sedangkan di tahun 2015 intensi *turnover* pada karyawan akan semakin meningkat hingga 13,4%. Kawasan Asia Pasifik diperkirakan akan mengalami lonjakan terbesar dalam tingkat pergantian karyawan tahun 2014.

Tingkat *turnover* di Asia Pasifik akan mengalami kenaikan tertinggi di seluruh dunia, yakni naik 21,5-25,5% selama periode 2012-2018. Selain itu, tak dapat dipungkiri adanya sistem kontrak membuat karyawan mengantisipasi sedini mungkin sebelum perusahaan tersebut melakukan PHK kepada dirinya (Lathifah, 2008). Dari hasil wawancara dengan *Human Resource Development* (HRD), serta berdasarkan data yang didapat dari HRD pada awal Maret 2013, ditemukan hampir setiap bulan ada karyawan bidang produksi yang memutuskan untuk berhenti bekerja. Ada banyak alasan yang melatarbelakangi para karyawan keluar. Berdasarkan survey awal oleh HRD yang diberikan pada 22 karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang keluar dikarenakan memiliki komitmen organisasi yang rendah (45,5%), gaji yang kurang sesuai (27,3%), bobot pekerjaan berlebihan (13,6%), hubungan atasan dengan bawahan yang kurang baik (4,5%), usia masih terlalu muda (4,5 %), dan dikarenakan merasa bakat serta kemampuannya kurang sesuai (4,5 %).

Berdasarkan data yang diperoleh dari HRD berikut adalah data *turnover* karyawan dan gambar grafik PT. X pada tahun 2018:

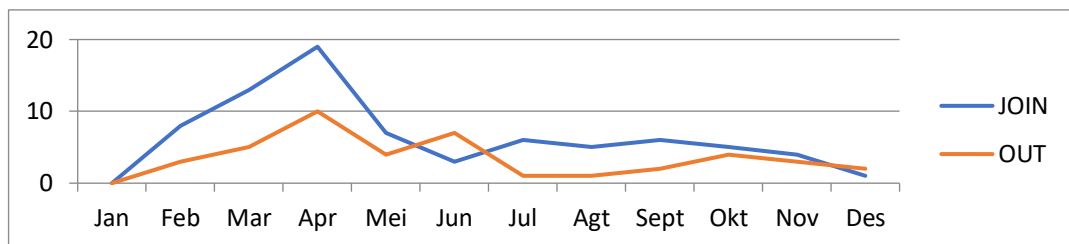
Tabel 1

Data *Turnover* Karyawan PT. X Tahun 2018

	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGT	SEPT	OKT	NOV	DES
JOIN	0	8	13	19	7	3	6	5	6	5	4	1
OUT	0	3	5	10	4	7	1	1	2	4	3	2
HEADCOUNT	205	210	218	227	230	226	231	235	239	244	245	244

Sumber data : HRD PT X Tahun 2018

Gambar 1. Grafik *Turnover* Karyawan PT. X Tahun 2018



Sumber data : HRD PT X Tahun 2018

Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara dengan sepuluh orang karyawan produksi di PT. X pada tanggal, 2-5 Desember 2019, dimana subjek terdiri dari sepuluh karyawan berjenis kelamin laki-laki. Diperoleh data bahwa keenam karyawan mengatakan bahwa berkaitan dengan absensi karyawan termasuk yang sangat jarang untuk absen, karena mereka akan terkena potongan gaji persatu hari ketika mereka absen, walaupun terkadang ada perasaan malas bekerja. 10 dari 6 karyawan mengatakan bahwa mereka terkadang merasa ada perasaan malas untuk bekerja dan ingin melakukan aktivitas yang lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. 10 dari 7 karyawan mengatakan sering keluar kantor saat jam kerja, untuk membeli makan atau istirahat karena tidak ada kantin dalam perusahaan.

Padahal seharusnya mereka tidak boleh istirahat di luar jam istirahat. Lalu, para karyawan mengatakan bahwa mereka sering protes kepada atasan secara tidak langsung, seperti bercerita ke pada rekan sesama karyawan tentang keluhan kesah

terhadap atasan. 10 dari 5 karyawan mengatakan bahwa ada perbedaan semangat kerja saat mereka baru pertama bekerja di perusahaan tersebut, dengan semangat kerja sekarang. Kinerja mereka sekarang cenderung lebih berkurang dibandingkan waktu pertama bekerja. Data tersebut menunjukkan bahwa masih adanya intensi *turnover* pada karyawan produksi di PT.X, sesuai dengan aspek-aspek karyawan intensi *turnover* menurut Harnoto (2010) yaitu absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja, meningkatnya protes terhadap atasan dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Hal tersebut didukung oleh data dari Desa (2008), mengenai pengaruh faktor kategori terhadap intensi *turnover*, didapatkan hasil bahwa subyek yang memiliki usia kurang dari 30 tahun, dengan masa kerja kurang dari 3 tahun cenderung melakukan intensi *turnover*. Sedangkan sebuah penelitian lain yang meneliti tentang tingkat pendidikan dan jenis kelamin, didapatkan hasil bahwa responden yang memiliki pendidikan D3 lebih banyak pindah dari perusahaan dibandingkan dengan responden yang berpendidikan S1. Dilihat dari jenis kelaminnya, didapatkan bahwa responden laki-laki lebih cenderung melakukan intensi *turnover* dibandingkan dengan responden perempuan yang cenderung lebih sabar dalam menghadapi pekerjaannya (Andini, 2006).

Kelangsungan hidup perusahaan didukung oleh fungsi-fungsi manajemen, salah satu fungsi manajemen adalah manajemen sumber daya manusia (Laksana dan Mujiati, 2017). Manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan agar dapat menjaga karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar tidak memiliki keinginan untuk keluar (intensi *turnover*) ke perusahaan lain. *Turnover* adalah salah satu

masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. *Turnover* dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu (Wirawan, 2015).

Menurut Mitaka (2011) keinginan keluar dari kerja adalah sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Toly, 2001). Pada saat ini cukup sulit untuk mencari sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka perusahaan sebaiknya memperhatikan kebutuhan dari karyawannya dan senantiasa menjaga dan merawat karyawan yang kompeten sehingga dapat meminimalisir resiko terjadinya perilaku karyawan yang menyimpang seperti keinginan berpindah yang berujung pada keputusan meninggalkan pekerjaan karyawan (*intensi turnover*) (Yuliasia, 2012).

Dampak intensi *turnover* bagi PT.X tentu saja mempengaruhi terhadap produksi sehingga perusahaan memerlukan biaya tambahan dan mengalami kerugian pada biaya pelatihan, biaya tersebut meliputi biaya langsung yang terkait dengan rekrutmen dan biaya pencarian, biaya tidak langsung misalnya biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan baru, dan kerugian produktivitas oleh proses pembelajaran karyawan baru. (Triastuti 2007). Di dalam penelitian yang dilakukan oleh Artiningrum dan Satrya (2016) menyebutkan bahwa faktor yang berpengaruh pada intensi *turnover*, yaitu kepuasan gaji. Namun ada berbagai faktor

lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat intensi *turnover* pada karyawan. Menurut Meydiana, Prasetya, dan Sulisty (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* adalah komitmen organisasional yang merupakan sikap karyawan mengarah pada kesetiaan kepada organisasi dan terlibat dalam kegiatan perusahaan. Kepuasan pembayaran yaitu tingkat gaji, struktur pengelolaan gaji, peningkatan gaji dan tunjangan. *Work life balance* yaitu keadaan dimana seorang pekerja mampu menyeimbangkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi. Promosi yaitu kenaikan status jabatan pada perusahaan. *Burnout* yaitu ketegangan atau tekanan psikis berhubungan dengan stress dan ditandai dengan kelelahan fisik. *Leader member exchange* persepsi karyawan terhadap hubungan dengan pemimpinnya. Berdasarkan penjabaran faktor yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* di atas, peneliti memilih kompensasi yang terdapat dalam faktor kepuasan pembayaran sebagai variabel independen kali ini.

Perusahaan harus memenuhi hak-hak karyawan dalam praktik-praktik MSDM seperti gaji, kompensasi, tunjangan, dan dukungan terhadap karyawan (Tjahjono, 2015). Bentuk pemenuhan hak karyawan oleh perusahaan salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala hal yang berbentuk uang ataupun non uang yang diterima karyawan dari perusahaan atas pekerjaannya (Hasibuan, 2003). Kompensasi yang diterima oleh karyawan inilah yang akan menjadi ukuran karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya atas pekerjaannya. Ketika karyawan mendapatkan hak-haknya dan merasa puas terhadap kompensasinya maka karyawan akan cenderung bertahan di dalam organisasinya (Pramuswi, 2015). Berdasarkan hasil wawancara, karyawan merasa upah yang didapat lebih kecil dari

perusahaan pesaing yang bergerak di bidang yang sama, kemudian uang transportasi yang didapat lebih kecil dari perusahaan pesaing di bidang yang sama, dan untuk uang makan sendiri tidak didapatkan karena sudah termasuk dengan uang transportasi yang sebelumnya, sedangkan perusahaan pesaing sudah menggunakan langganan catering sebagai pengganti uang makan mereka, lebih lanjut untuk uang tunjangan atau bonus dari perusahaan tidak didapatkan oleh karyawan produksi, berbeda dengan perusahaan pesaing yang memberikan uang tunjangan berupa bonus pada karyawan produksinya, dan untuk tunjangan kesehatan sudah didapatkan berupa asuransi tetapi hanya menggunakan BPJS saja sedangkan perusahaan pesaing yang bergerak di bidang yang sama sudah menggunakan asuransi swasta yang bekerja sama dengan rumah sakit. Berdasarkan hal ini lah yang memutuskan peneliti untuk memilih kompensasi sebagai variabel independen, namun ditambahkan kata persepsi agar menjadi perilaku yang dapat diukur pada penelitian ini.

Persepsi merupakan pengalaman terhadap suatu objek, kejadian-kejadian yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi yang didapat kemudian informasi tersebut dimaknai menjadi sebuah pesan (Jalaludin Rackhmat, 2011). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa persepsi adalah proses mengelola dan menafsirkan kesan sensoris mereka untuk memberikan makna pada lingkungan mereka (cara individu atau kelompok dalam memandang sesuatu) (Robbins, 2008). Lebih lanjut Persepsi merupakan suatu keadaan yang bersifat individual sebab persepsi melibatkan perasaan, kemampuan berpikir, serta pengalaman individu terhadap objek atau stimulus tertentu (Walgito, 2010).

Menurut Hasibuan (2012) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan dan individu karena besarnya mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan sendiri, keluarga dan masyarakat (Handoko, 2001). Menurut Handoko dalam Sutrisno (2011) dimensi kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi (*Compensation*) pada penelitian sebelumnya menurut Arta dan Surya (2017) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh negatif antara kompensasi dengan *turnover intention*, selain itu Ayu Dewi dkk (2014) mengemukakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi dan Sudibia (2015), yang menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Karyawan yang mempersepsikan positif terhadap kompensasi akan menunjukkan penilaian bahwa perusahaan dapat memberikan bentuk finansial maupun non finansial secara adil seperti dalam bentuk gaji, bonus, tunjangan, pengembangan karir, peluang promosi, pengakuan karya, dan prestasi kerjanya (Mondy dan Martocchio, 2016). Robbins dan Coulter (2010) menjelaskan bahwa kebijakan yang sesuai harapan membuat karyawan lebih

bahagia dalam menjalani pekerjaannya. Menurut As'ad (2004) perasaan gembira membuat karyawan lebih produktif, menunjukkan motivasi bekerja yang tinggi, dan meningkatkan kinerja, sehingga karyawan dapat menunjukkan prestasi kerjanya (Mathis & Jackson, 2002).

Patton (dalam Kaswan, 2017) menyatakan bahwa kebijakan kompensasi yang dipersepsikan negatif membuat karyawan berpandangan bahwa perusahaan belum memberikan imbalan secara adil sesuai dengan usahanya maupun kemampuannya dan merasa tidak aman karena tidak membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya. Intensi *turnover* ini erat kaitannya dengan kepuasan kerja seorang karyawan. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya menyangkut kepuasan kompensasi finansial. Karyawan cenderung untuk membandingkan kompensasi yang diterimanya dengan karyawan lain (Spector, 1997). Karyawan lebih menilai kebijakan perusahaan tentang sistem kompensasi dibandingkan dengan perbedaan upah antar karyawan. Karyawan merasa puas apabila sistem kompensasi yang digunakan perusahaan sesuai dengan yang diharapkannya. Pada dasarnya setiap karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Lum et al. (1998) menunjukkan pada penelitiannya bahwa konsep *equality theory* merupakan kelanjutan atas kepuasan kerja. Sehingga kompensasi finansial yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu faktor kepuasan bagi karyawan dalam bekerja. Kepuasan kompensasi finansial merupakan perasaan yang berhubungan erat dengan kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan. Jika yang dibayarkan perusahaan dianggap sudah dapat memenuhi kebutuhan karyawan maka akan

timbul perasaan puas dalam bekerja, sehingga karyawan dapat lebih semangat dalam bekerja. Karyawan yang bekerja dengan semangat pada akhirnya akan dapat mendukung tingkat produktifitas perusahaan. Kepuasan dan ketidakpuasan seseorang atas gaji yang diterimanya sangat bergantung pada keseuaian antara apa yang dirasakan akan diterima oleh karyawan dengan berapa banyak yang diterima. Penelitian Yuvetta (2002) yang menjelaskan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensi *turnover*. Semakin negatif tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi intensi *turnover* begitu juga sebaliknya semakin positif kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian di atas maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan intensi *turnover* pada karyawan produksi PT X?

B. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan intensi *turnover* pada karyawan PT X.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini secara teoritis dan praktis adalah:

a. Manfaat teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap disiplin ilmu pengetahuan, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi terutama dalam fokus kompensasi dan *turnover* pada karyawan.

b. Manfaat praktis :

1) Bagi subjek

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan masukan bagi karyawan mengenai informasi tentang intensi *turnover* dan persepsi terhadap kompensasi, sehingga karyawan dapat mengetahui dan mengatasi tingkat intensi *turnover* yang dimilikinya.

2) Bagi perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan masukan bagi PT.X agar lebih memperhatikan lagi sumber daya manusia yang dimilikinya melalui sistem pemberian kompensasi pada karyawan, sehingga kompensasi dapat meminimalisir terjadinya intensi *turnover*.